

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif, Imbal Hasil Saham terhadap Kompensasi Eksekutif, dan Ukuran Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif. Penelitian ini menggunakan sampel perusahaan badan usaha milik negara sebanyak 17 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2015, 2016, dan 2017 secara berturut-turut. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan uji signifikansi parameter individual, Kinerja Perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompensasi Eksekutif. Hal ini berarti hipotesis pertama (H_1) yaitu Kinerja Perusahaan berpengaruh terhadap Kompensasi Eksekutif diterima.
- b. Berdasarkan uji signifikansi parameter individual, Imbal Hasil Saham tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompensasi Eksekutif. Hal ini berarti hipotesis kedua (H_2) yaitu Imbal Hasil Saham berpengaruh terhadap Kompensasi Eksekutif ditolak.
- c. Berdasarkan uji signifikansi parameter individual, Ukuran Perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompensasi Eksekutif. Hal ini berarti hipotesis pertama (H_3) yaitu Ukuran Perusahaan berpengaruh terhadap Kompensasi Eksekutif diterima.
- d. Berdasarkan uji koefisien determinasi (*R Square*), angka *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,908 yang artinya Kinerja Perusahaan, Imbal Hasil Saham, dan Ukuran Perusahaan mampu menjelaskan variasi Kompensasi Eksekutif sebesar 90,8%. Sementara itu sisanya 9,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, penelitian ini masih jauh dari sempurna karena adanya keterbatasan-keterbatasan yang dialami oleh peneliti. Berikut adalah keterbatasan yang ditemukan selama melakukan penelitian:

- a. Informasi kompensasi eksekutif yang dipublikasi oleh perusahaan tidak terlalu rinci dan lengkap, baik dari jenis kompensasinya maupun jumlah yang diterima masing-masing eksekutif.
- b. Penelitian-penelitian mengenai kompensasi eksekutif yang belum banyak diteliti.
- c. Buku-buku mengenai kompensasi eksekutif masih belum banyak ditemui.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran-saran yang diberikan dapat diperuntukan bagi beberapa pihak, yaitu:

- a. Peneliti Selanjutnya
 - 1) Jumlah variabel independent ditambah, misalnya seperti pada penelitian Ulupui, dkk (2017) menggunakan variabel *corporate governance*, *company's growth*, serta Mardiyati, dkk (2013) yang menggunakan variabel *shareholder payout*.
 - 2) Variabel imbal hasil saham lebih baik diganti karena hasil penelitian Jamal (2018) dan Praptiningsih (2017) menghasilkan imbal hasil saham tidak memiliki pengaruh terhadap kompensasi eksekutif.
 - 3) Periode observasi penelitian dapat diperpanjang, misalnya menggunakan 5 tahun periode penelitian sehingga sampel penelitian yang diperoleh dapat lebih banyak.
 - 4) Sampel penelitian diperluas cakupannya karena ternyata banyak fenomena mengenai kompensasi eksekutif diluar perusahaan badan usaha milik negara yang menarik untuk diteliti.

b. Pemegang Saham

Dalam merumuskan kompensasi eksekutif, pemegang saham disarankan untuk melihat sudut pandang yang lebih luas, yang mana kompensasi bagi eksekutif tidak hanya didasari pada kemampuan individual masing-masing eksekutif saja, namun juga didasari pada variabel tingkat perusahaan seperti kinerja perusahaan, imbal hasil saham dan ukuran perusahaan.

b. Eksekutif Perusahaan

Para eksekutif di perusahaan harus memperhatikan kondisi perusahaannya, khususnya kinerja dan ukuran perusahaan, maupun imbal hasil saham yang diterima pemegang saham, sehingga bisa menjadi alat evaluasi maupun motivasi terkait dengan kompensasi yang mereka peroleh selama mereka menjabat.

